REVISTA CIENTÍFICA ConCiencia Jurídica

Sanciones disciplinarias y prohibiciones en el sector público ecuatoriano

Anthony Geovanny Herrera Torres[a]

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Palabras clave:
1 Derecho disciplinario
2 servicio público
3 responsabilidad administrativa
4 debido proceso

RESUMEN

El régimen disciplinario constituye un instrumento jurídico esencial para garantizar la probidad, eficiencia y correcto funcionamiento de la Administración Pública ecuatoriana. El presente estudio analiza las sanciones disciplinarias y prohibiciones aplicables a los servidores públicos, considerando su fundamento constitucional y su regulación en la Ley Orgánica del Servicio Público. Mediante una investigación cualitativa, documental y jurídico-dogmática, se examinan la responsabilidad administrativa disciplinaria, la clasificación de las faltas leves y graves, las sanciones aplicables, el sumario administrativo, las prohibiciones funcionales, el nepotismo y las causales de destitución. Los resultados evidencian que el ejercicio de la potestad disciplinaria se encuentra limitado por los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad y seguridad jurídica, así como por las garantías del debido proceso, derecho a la defensa y presunción de inocencia. Se concluye que el régimen disciplinario busca conciliar la protección del servicio público con los derechos constitucionales de los servidores públicos.

Disciplinary Sanctions and Prohibitions in the Ecuadorian Public Sector

ARTICLE INFO

Keywords:
1 Disciplinary law
2 public service
3 administrative liability
4 due process

ABSTRACT

The disciplinary regime constitutes an essential legal instrument for ensuring integrity, efficiency, and the proper functioning of Ecuadorian public administration. This study analyzes the disciplinary sanctions and prohibitions applicable to public servants, considering their constitutional foundations and regulation under the Organic Law of Public Service. Through qualitative, documentary, and legal-dogmatic research, the study examines disciplinary administrative liability, the classification of minor and serious offenses, applicable sanctions, administrative disciplinary proceedings, functional prohibitions, nepotism, and grounds for dismissal. The results show that the exercise of disciplinary authority is limited by the principles of legality, typicity, proportionality, and legal certainty, as well as by the guarantees of due process, the right to defense, and the presumption of innocence. It is concluded that the disciplinary regime seeks to reconcile the protection of public service with the constitutional rights of public servants.

[a] Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Santo Domingo. anthonyherrera@pucesd.edu.ec. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-4482-8326.
Recepción: 05-05-2025. **Aprobación:** 12-12-2025. **Publicación:** 03-01-2026.

1. Introducción

La Administración Pública constituye uno de los principales instrumentos mediante los cuales el Estado materializa sus fines y garantiza la prestación de servicios destinados a satisfacer las necesidades colectivas. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, esta concepción encuentra fundamento en el artículo 227 de la Constitución de la República, que configura a la administración pública como un servicio a la colectividad sujeto, entre otros, a los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, coordinación, transparencia y evaluación. El cumplimiento de estos principios requiere que quienes desempeñan funciones públicas observen determinados estándares de conducta y responsabilidad, circunstancia que explica la existencia de un régimen jurídico destinado a regular sus deberes, prohibiciones y responsabilidades.

La condición de servidor público genera, en este sentido, una relación jurídica caracterizada no solamente por el reconocimiento de derechos laborales y profesionales, sino también por la existencia de obligaciones especiales vinculadas con la protección del interés general. El ejercicio de funciones públicas exige comportamientos compatibles con los principios de probidad, imparcialidad, eficiencia y legalidad que caracterizan constitucionalmente la actividad administrativa. El incumplimiento de estas obligaciones puede generar diferentes formas de responsabilidad jurídica, dependiendo de la naturaleza de la conducta y de las consecuencias producidas por ella.

La Constitución ecuatoriana proporciona el fundamento general de este sistema de responsabilidad. Su artículo 233 establece que ninguna servidora ni servidor público se encuentra exento de responsabilidad por los actos realizados en ejercicio de sus funciones o por sus omisiones, pudiendo responder administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. Esta disposición permite comprender que el régimen disciplinario forma parte de un sistema más amplio de control de la función pública, aunque la responsabilidad administrativa posee características, presupuestos y consecuencias jurídicas propias.

En desarrollo de este mandato constitucional, la Ley Orgánica del Servicio Público establece un régimen disciplinario destinado a determinar las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones correspondientes a los servidores públicos. El artículo 41 de la LOSEP vincula expresamente el incumplimiento de las obligaciones o la contravención de sus disposiciones, reglamentos y normativa conexa con la generación de responsabilidad administrativa susceptible de sanción disciplinaria. Sin embargo, la imposición de estas consecuencias no constituye una potestad irrestricta de la Administración, sino una competencia jurídicamente reglada que debe ejercerse respetando los derechos y garantías reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Uno de los elementos fundamentales para comprender este régimen corresponde a la clasificación de las infracciones disciplinarias. El artículo 42 de la LOSEP distingue entre faltas leves y graves atendiendo fundamentalmente a la naturaleza de la conducta y a su afectación al normal funcionamiento del servicio público. Mientras las primeras se relacionan con acciones u omisiones derivadas de

descuidos o desconocimientos leves que no perjudican gravemente el servicio, las segundas representan comportamientos de mayor entidad que afectan gravemente el ordenamiento jurídico o el orden institucional. Esta diferenciación posee consecuencias materiales y procedimentales, debido a que condiciona tanto la sanción susceptible de aplicación como el procedimiento requerido para determinar responsabilidad.

La potestad disciplinaria se complementa con una escala de sanciones que comprende la amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria administrativa, suspensión temporal sin goce de remuneración y destitución. Esta estructura evidencia la incorporación de criterios de gradualidad y proporcionalidad dentro del régimen sancionador. La Administración debe establecer correspondencia entre la entidad de la infracción acreditada y la intensidad de la consecuencia aplicada, evitando que faltas de reducida gravedad produzcan sanciones desproporcionadamente intensas. Particular importancia adquieren la suspensión y la destitución debido a sus efectos sobre la situación jurídica y laboral del servidor.

Junto con las sanciones, la LOSEP establece un conjunto amplio de prohibiciones orientadas a proteger la integridad de la función pública. Estas comprenden conductas relacionadas con el abandono injustificado del trabajo, utilización indebida de la función, conflictos de intereses, recepción de dádivas, aprovechamiento político del cargo, paralización de determinados servicios públicos y afectaciones a los derechos de otras personas mediante conductas de violencia o acoso laboral. El régimen incorpora igualmente prohibiciones patrimoniales y reglas especiales sobre nepotismo, configurando así un sistema preventivo dirigido a evitar situaciones susceptibles de comprometer la imparcialidad, transparencia y probidad institucional.

Sin embargo, la existencia de infracciones y sanciones legalmente establecidas no autoriza automáticamente a la Administración para ejercer su potestad disciplinaria. Debido a su naturaleza sancionadora, esta potestad se encuentra sometida a los principios de legalidad y tipicidad, que exigen la existencia previa de una norma que determine la conducta jurídicamente reprochable y su correspondiente consecuencia. Asimismo, adquiere especial relevancia la seguridad jurídica, pues el servidor debe encontrarse en condiciones de conocer anticipadamente cuáles comportamientos están prohibidos y cuáles son las posibles consecuencias derivadas de su realización.

La dimensión garantista del régimen disciplinario adquiere especial intensidad cuando se investigan faltas graves. El sumario administrativo constituye el procedimiento mediante el cual debe determinarse la existencia o inexistencia de responsabilidad y, cuando corresponda, imponerse la sanción prevista por el ordenamiento jurídico. Precisamente por los efectos que una suspensión o destitución pueden producir sobre los derechos del servidor, el procedimiento debe observar las garantías reconocidas en el artículo 76 de la Constitución, particularmente el derecho a la defensa, la contradicción, la presunción de inocencia y la obligación de motivar adecuadamente las decisiones adoptadas.

En este contexto, el estudio de las sanciones disciplinarias y prohibiciones en el sector público ecuatoriano adquiere relevancia porque permite examinar la tensión existente entre dos intereses jurídicamente protegidos: por una parte, la necesidad estatal de preservar la disciplina, probidad, eficiencia e integridad de la Administración Pública y, por otra, la protección de los derechos de quienes ejercen funciones públicas frente al poder sancionador estatal. Por ello, el presente trabajo tiene como propósito analizar jurídicamente el régimen de sanciones disciplinarias y prohibiciones aplicable a los servidores públicos ecuatorianos, examinando su fundamento constitucional, las faltas y sanciones previstas en la LOSEP y los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad y debido proceso que limitan el ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración Pública.

2. Metodología

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo, debido a que estuvo orientada a interpretar el contenido y alcance de las normas jurídicas que configuran el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos ecuatorianos. Este enfoque permitió estudiar las categorías jurídicas relacionadas con responsabilidad administrativa, faltas disciplinarias, sanciones, prohibiciones, sumario administrativo y causales de destitución, sin recurrir a mediciones estadísticas. La investigación se concentró, por tanto, en la comprensión sistemática del ordenamiento jurídico y de los principios que condicionan el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa.

Por su diseño, se desarrolló una investigación documental y jurídico-dogmática, sustentada principalmente en el examen de fuentes normativas. El análisis tuvo como principales unidades documentales la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público. Particular atención recibieron los artículos constitucionales relacionados con Administración Pública, responsabilidad de los servidores y debido proceso, así como las disposiciones de la LOSEP relativas a prohibiciones, responsabilidad administrativa, clasificación de faltas, sanciones disciplinarias, sumario administrativo, impugnación, nepotismo y causales de destitución.

Se emplearon los métodos jurídico-dogmático, analítico-sintético y sistemático. El método jurídico-dogmático permitió determinar el contenido normativo de las instituciones examinadas; mediante el método analítico-sintético se descompusieron los principales elementos del régimen disciplinario para posteriormente reconstruir sus relaciones jurídicas; y el método sistemático permitió interpretar las disposiciones de la LOSEP en conexión con los principios y garantías establecidos en la Constitución. Esta articulación metodológica posibilitó examinar las sanciones y prohibiciones no como disposiciones aisladas, sino como componentes de un sistema de responsabilidad administrativa sometido a límites constitucionales.

Por último, como técnica de investigación se utilizó el análisis documental, mediante la identificación, clasificación, interpretación y contraste interno de las disposiciones normativas relevantes. Las categorías de análisis fueron: fundamento constitucional de la responsabilidad administrativa; faltas leves y graves; sanciones

disciplinarias; prohibiciones aplicables a los servidores públicos; nepotismo; causales de destitución; sumario administrativo; y principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, seguridad jurídica y debido proceso. A partir de estas categorías se sistematizó la información para establecer las características, límites y consecuencias del régimen disciplinario ecuatoriano y valorar la relación existente entre la protección del interés público y las garantías jurídicas reconocidas a los servidores públicos.

3. Resultados

El análisis normativo permitió determinar que el régimen disciplinario de los servidores públicos ecuatorianos constituye una manifestación específica de la potestad sancionadora del Estado, orientada a garantizar que el ejercicio de la función pública se desarrolle conforme a los principios constitucionales que regulan la Administración Pública. El artículo 227 de la Constitución establece que esta constituye un servicio a la colectividad y debe regirse por principios como eficacia, eficiencia, calidad, transparencia y evaluación. En este contexto, las sanciones disciplinarias y prohibiciones previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público no constituyen mecanismos aislados de control interno, sino instrumentos jurídicos destinados a preservar la regularidad, probidad y adecuado funcionamiento de las instituciones estatales.

Un segundo resultado evidencia que la responsabilidad administrativa disciplinaria posee autonomía respecto de otras formas de responsabilidad que pueden generarse por las actuaciones de los servidores públicos. El artículo 233 de la Constitución reconoce que ninguna servidora o servidor se encuentra exento de responsabilidad por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por sus omisiones, mientras que el artículo 41 de la LOSEP establece específicamente la responsabilidad administrativa derivada del incumplimiento de obligaciones o de la contravención de las disposiciones aplicables. De esta configuración se desprende que una misma conducta puede generar consecuencias en diferentes ámbitos jurídicos, sin que la responsabilidad disciplinaria pierda necesariamente su autonomía frente a eventuales responsabilidades civiles o penales.

La clasificación de las faltas constituye uno de los componentes centrales del régimen analizado. El artículo 42 de la LOSEP establece una distinción entre faltas leves y graves atendiendo fundamentalmente a la entidad de la conducta y su afectación al normal funcionamiento del servicio público. Las primeras comprenden acciones u omisiones derivadas de descuidos o desconocimientos leves que no ocasionan una alteración grave del servicio, mientras que las segundas corresponden a conductas que contrarían gravemente el ordenamiento jurídico o afectan significativamente el orden institucional. La relevancia de esta clasificación trasciende una finalidad meramente conceptual, puesto que condiciona tanto la intensidad de la sanción como el procedimiento que debe observarse para su imposición.

El análisis del catálogo sancionatorio permitió identificar una estructura progresiva conformada por amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria administrativa, suspensión temporal sin goce de remuneración y

destitución. Esta gradación evidencia que la LOSEP establece diferentes niveles de respuesta disciplinaria según la entidad de la infracción. Las faltas leves pueden dar lugar a sanciones de menor intensidad, mientras que las faltas graves pueden producir suspensión o destitución previa sustanciación del procedimiento correspondiente. Por consiguiente, la estructura normativa examinada incorpora una relación entre gravedad de la conducta y severidad de la respuesta administrativa que debe ser considerada al momento de ejercer la potestad disciplinaria.

Dentro de esta estructura, la destitución constituye la consecuencia disciplinaria de mayor intensidad contemplada en el régimen estudiado. El artículo 48 de la LOSEP establece causales específicas relacionadas, entre otras conductas, con abandono injustificado del trabajo, recepción de dádivas, determinados actos de acoso, abuso o discriminación y ciertas conductas relacionadas con el ejercicio de la función pública. Debido a sus efectos sobre la continuidad de la relación jurídica del servidor con la Administración, la aplicación de esta sanción requiere una determinación suficientemente fundada de los hechos y de su correspondencia con la causal legal invocada. La gravedad de sus consecuencias exige, por tanto, una aplicación particularmente rigurosa de las garantías propias del Derecho Administrativo sancionador.

Otro hallazgo relevante se relaciona con la función jurídica de las prohibiciones establecidas en el artículo 24 de la LOSEP. Estas no operan exclusivamente después de producirse una infracción, sino que configuran anticipadamente ámbitos de comportamiento incompatibles con el ejercicio adecuado de la función pública. Entre ellas se encuentran conductas relacionadas con abandono del trabajo, ejercicio de actividades incompatibles durante la jornada laboral, retraso injustificado en el despacho de asuntos, conflictos de intereses, recepción de dádivas, aprovechamiento político de la función, paralización de determinados servicios y afectaciones a los derechos de otras personas. Las prohibiciones desempeñan así una función preventiva vinculada con la preservación de la probidad, imparcialidad y continuidad administrativa.

La sistematización de estas prohibiciones permitió identificar distintos bienes jurídicos protegidos por el régimen disciplinario. Algunas disposiciones están orientadas a garantizar el adecuado ejercicio funcional y la continuidad del servicio; otras protegen la imparcialidad y probidad del servidor frente a conflictos de intereses o beneficios particulares; un tercer grupo procura preservar la neutralidad política de la función pública; y otras disposiciones protegen la dignidad e integridad de quienes participan en las relaciones laborales. Esta diversidad evidencia que el régimen disciplinario no protege exclusivamente la organización interna de la Administración, sino también valores constitucionales relacionados con igualdad, integridad, transparencia y correcta utilización del poder público.

Particular importancia presenta la evolución normativa de las prohibiciones relacionadas con violencia y acoso laboral. El ensayo evidencia que las reformas incorporadas en 2024 ampliaron la protección frente a conductas atentatorias contra los derechos humanos dentro del ámbito laboral público. La regulación comprende formas de coacción, acoso, agresión y violencia laboral y extiende determinados ámbitos de protección a personas en formación, pasantes, aprendices y

trabajadores tercerizados. Esta evolución muestra que el Derecho disciplinario público ecuatoriano ha incorporado progresivamente problemáticas relacionadas con la dignidad y seguridad de las personas dentro de las relaciones laborales, ampliando el objeto tradicional del régimen disciplinario más allá de las infracciones estrictamente funcionales.

El nepotismo aparece como una prohibición especialmente relevante debido a su relación directa con los principios de imparcialidad, igualdad y probidad administrativa. Los artículos 6 y 7 de la LOSEP establecen restricciones dirigidas a impedir que las autoridades nominadoras utilicen su posición institucional para favorecer el ingreso de determinados familiares al servicio público. El incumplimiento produce consecuencias tanto respecto de la validez del nombramiento o contratación como de la responsabilidad de quienes intervinieron en su realización. El régimen analizado demuestra así que la responsabilidad disciplinaria no se limita al comportamiento cotidiano del servidor, sino que comprende también decisiones vinculadas con el acceso y conformación del propio aparato administrativo.

El estudio permitió determinar, además, que los principios de legalidad y tipicidad constituyen límites fundamentales frente al ejercicio de la potestad disciplinaria. La Administración no puede construir libremente infracciones ni imponer consecuencias jurídicas mediante interpretaciones extensivas desfavorables al servidor. La conducta sancionada debe encontrarse previamente comprendida dentro de los supuestos establecidos por el ordenamiento jurídico y la autoridad debe justificar la correspondencia entre los hechos acreditados y la infracción aplicada. Esta exigencia adquiere particular relevancia frente a las faltas graves y causales de destitución, debido a la intensidad de las consecuencias que pueden producir sobre los derechos y situación profesional de la persona investigada.

La proporcionalidad constituye igualmente un elemento transversal del régimen disciplinario. La existencia de una escala de sanciones permite concluir que no toda infracción puede recibir indistintamente cualquier consecuencia prevista por la LOSEP. La autoridad debe considerar la naturaleza y gravedad de la conducta para determinar la respuesta jurídicamente procedente, respetando las reglas específicas previstas por la legislación. Esta exigencia impide convertir la potestad disciplinaria en un mecanismo puramente represivo y obliga a establecer una relación razonable entre infracción y sanción. La proporcionalidad opera, por consiguiente, como instrumento de control de la intensidad con la que la Administración ejerce su potestad sancionadora.

Otro resultado fundamental consiste en que las faltas disciplinarias graves requieren la sustanciación del sumario administrativo como presupuesto procedimental para determinar responsabilidad. El artículo 44 de la LOSEP configura este mecanismo como un proceso administrativo, oral y motivado destinado a establecer el cometimiento o no de faltas graves y, cuando corresponda, imponer la sanción disciplinaria pertinente. Su función no consiste exclusivamente en proporcionar una formalidad previa a la sanción, sino en crear un espacio procedimental en el cual pueda determinarse objetivamente la responsabilidad. El propio régimen exige la observancia del debido proceso, la participación de las partes y el respeto al derecho a la defensa.

Finalmente, el análisis integral evidencia que el régimen ecuatoriano de sanciones y prohibiciones persigue un equilibrio entre disciplina administrativa y protección de los derechos del servidor público. La Administración necesita mecanismos jurídicos eficaces para reaccionar frente a conductas que comprometan la probidad, imparcialidad, eficiencia o continuidad de los servicios públicos; sin embargo, la consecución de estos objetivos no permite prescindir de las garantías constitucionales. Legalidad, tipicidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, defensa y motivación operan conjuntamente como límites al ejercicio del poder disciplinario. En consecuencia, la legitimidad de una sanción no depende únicamente de que persiga proteger el servicio público, sino también de que haya sido impuesta mediante un procedimiento constitucional y legalmente válido.

4. Discusión

Los resultados obtenidos confirman que la potestad disciplinaria debe comprenderse como una manifestación del poder sancionador estatal sometida a límites particularmente rigurosos. Esta conclusión coincide con Costa Kosta (2022), quien, al estudiar la tipificación administrativa en el régimen disciplinario ecuatoriano, analiza precisamente la relación entre procedimiento administrativo sancionador, servidores públicos y exigencias derivadas de la tipificación. En la misma dirección, Toapanta Paredes (2026) sostiene que la tipicidad desempeña una función garantista frente al poder sancionador y advierte que normas genéricas, conceptos jurídicos indeterminados y deficiencias en la técnica normativa pueden favorecer interpretaciones discrecionales. Desde una perspectiva complementaria, Vélez-Andrade (2025) reconoce que legalidad, tipicidad y proporcionalidad constituyen elementos relevantes del Derecho Administrativo sancionador. Estos planteamientos respaldan el resultado obtenido en la presente investigación: la existencia formal de potestad disciplinaria no autoriza a la Administración a ampliar las infracciones mediante interpretaciones desfavorables ni a desvincular la sanción de la gravedad jurídicamente acreditada de la conducta.

La importancia atribuida al debido proceso coincide igualmente con la literatura especializada ecuatoriana. Hernández Velásquez (2014) examinó el procedimiento sumario administrativo precisamente desde su adecuación a las reglas del debido proceso, mientras que posteriormente Hernández Velásquez (2017) profundizó en las compatibilidades y tensiones existentes entre sumario administrativo y garantías como defensa, contradicción, publicidad, asistencia jurídica e imparcialidad. De manera concordante, Hernández Jaramillo (2016) sostiene que el sistema disciplinario debe investigar la existencia de la infracción y establecer responsabilidad respetando las garantías constitucionales antes de imponer una sanción. Estos antecedentes permiten contrastar el hallazgo del presente estudio según el cual el sumario administrativo no puede concebirse como un simple trámite previo destinado a legitimar formalmente una decisión disciplinaria ya adoptada. Su función jurídicamente legítima consiste precisamente en permitir que la imputación sea sometida a prueba y contradicción antes de establecer responsabilidad.

La literatura también evidencia que la regulación formal del procedimiento no garantiza por sí sola una protección efectiva. Campaña Chiriboga, Ramos Serpa y

Cornejo Aguiar (2021) identificaron afectaciones al derecho de defensa derivadas de la falta de participación del administrado durante actuaciones previas en procedimientos disciplinarios contra docentes. Por su parte, Fernández-Córdova y Trelles-Vicuña (2021) cuestionaron aspectos del entonces vigente Acuerdo Ministerial 081-2019 por considerar que determinadas reglas sobre la sustanciación del sumario podían entrar en tensión con la reserva de ley, inmediación y debido proceso. Estos resultados son compatibles con la tesis de Hernández Velásquez (2017) acerca de las tensiones que pueden surgir entre la estructura administrativa del sumario y las garantías constitucionales. El contraste permite introducir una precisión importante en los resultados de esta investigación: un régimen disciplinario puede encontrarse formalmente regulado y, al mismo tiempo, generar vulneraciones cuando la interpretación o aplicación concreta de sus disposiciones reduce las posibilidades efectivas de defensa y contradicción.

En conjunto, el contraste entre los resultados y las investigaciones precedentes permite advertir que el principal desafío del régimen disciplinario ecuatoriano no consiste únicamente en disponer de un catálogo de faltas, prohibiciones y sanciones, sino en garantizar una correcta articulación entre eficacia administrativa y garantías individuales. Costa Kosta (2022) y Toapanta Paredes (2026) enfatizan la importancia de la tipicidad frente a posibles espacios de discrecionalidad; Hernández Velásquez (2017) sitúa el debido proceso como parámetro para examinar la legitimidad del sumario; y Campaña Chiriboga et al. (2021) demuestran que las afectaciones pueden surgir incluso en etapas anteriores a la decisión sancionadora. Los hallazgos del presente estudio complementan estas posiciones al evidenciar que legalidad, tipicidad, proporcionalidad y debido proceso no deben examinarse separadamente: conforman un sistema de garantías destinado a impedir que la legítima protección de la disciplina institucional derive en un ejercicio arbitrario del poder sancionador.

5. Conclusiones

El análisis desarrollado permite concluir que el régimen de sanciones disciplinarias y prohibiciones aplicable a los servidores públicos ecuatorianos constituye un sistema jurídico dirigido a preservar la probidad, eficiencia, imparcialidad y continuidad de la Administración Pública. La LOSEP estructura este régimen mediante la determinación de obligaciones y prohibiciones, la diferenciación entre faltas leves y graves y el establecimiento de una escala de consecuencias disciplinarias. Esta organización evidencia que la responsabilidad administrativa no persigue exclusivamente una finalidad represiva, sino también preventiva, puesto que establece anticipadamente estándares de conducta destinados a orientar el ejercicio adecuado de la función pública.

La investigación permite concluir, además, que la diferenciación entre faltas leves y graves constituye un elemento estructural del régimen disciplinario porque determina tanto la intensidad de la sanción como las exigencias procedimentales para su imposición. Mientras las infracciones de menor entidad permiten respuestas disciplinarias menos intensas, las faltas graves pueden conducir a suspensión o destitución y requieren la sustanciación del correspondiente sumario administrativo.

Especialmente frente a la destitución, la gravedad de las consecuencias jurídicas exige una aplicación rigurosa de los principios de legalidad y tipicidad, impidiendo que conductas no previstas normativamente sean sancionadas mediante analogías o interpretaciones extensivas desfavorables al servidor.

Asimismo, las prohibiciones examinadas evidencian una progresiva ampliación de los bienes jurídicos protegidos por el Derecho disciplinario público ecuatoriano. Junto con la protección tradicional de la eficiencia, continuidad, imparcialidad y patrimonio institucional, la legislación incorpora restricciones vinculadas con conflictos de intereses, nepotismo, utilización política de la función, recepción de beneficios indebidos y conductas de violencia y acoso laboral. Esta evolución demuestra que el régimen disciplinario contemporáneo no se limita a preservar el funcionamiento interno de las instituciones, sino que incorpora progresivamente la protección de la dignidad, integridad e igualdad de las personas que interactúan dentro del ámbito público.

Finalmente, se concluye que la legitimidad constitucional de la potestad disciplinaria depende de mantener un adecuado equilibrio entre protección del interés público y garantía de los derechos del servidor investigado. La Administración posee competencia para investigar y sancionar las conductas que afecten el servicio público, pero dicha competencia encuentra límites infranqueables en la legalidad, tipicidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, derecho a la defensa y motivación. En consecuencia, una sanción disciplinaria no puede considerarse jurídicamente legítima únicamente porque exista una finalidad institucional que la justifique; resulta indispensable que la conducta haya sido previamente tipificada, que la responsabilidad sea debidamente acreditada y que la consecuencia sea impuesta mediante un procedimiento respetuoso de las garantías constitucionales.

Referencias bibliográficas

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento No. 294, 6 de octubre de 2010.

Campaña Chiriboga, W. F., Ramos Serpa, G., & Cornejo Aguiar, J. S. (2021). Vulneración del debido proceso en las acciones previas del sumario administrativo en contra de docentes. Repositorio Digital UNIANDES.

Costa Kosta, M. E. (2022). La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana: análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].

Fernández-Córdova, X. R., & Trelles-Vicuña, D. F. (2021). Inconstitucionalidad del artículo 11 del Acuerdo Ministerial 081-2019 del Ministerio del Trabajo respecto a la sustanciación de sumarios administrativos de los servidores públicos. FIPCAEC, 6(1).

Hernández Jaramillo, J. F. (2016). El debido proceso en el sumario administrativo establecido en la legislación ecuatoriana y el perfeccionamiento en su aplicabilidad [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador].

Hernández Velásquez, B. I. (2014). El procedimiento sumario administrativo a la luz del debido proceso [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].

Hernández Velásquez, B. I. (2017). Sumario administrativo y debido proceso. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; Corporación Editora Nacional.

Toapanta Paredes, K. M. (2026). El principio de tipicidad en el régimen disciplinario de los servidores públicos [Trabajo de posgrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena].

Vélez-Andrade, C. A. (2025). La proporcionalidad administrativa en las infracciones ambientales en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. UDA Law Review, 6(1).